

・今回は、初めの宿題シェアタイム、5分間コーチングセッション、その後のオーディエンスの感想のやり取りも含めて、皆さんの熱量を特に感じた回でした。

宿題シェアタイムでの課題の共通点として「クライアントに自分の答えを教えたくなる」というのがありました。

陽子さんから「相手の立場になったらどう思うか」をまがりなりにも考えさせるという方法や、あえて自分がメンバーに成功を期待していることを伝えることで、相手に刺激を与えるという方法も伝えられました。

その方法に対して、自己肯定感の低い人には逆効果にならないかという質問がありました。

それに対して陽子さんからはそういうタイプの人を数字を求められる部署に配置しないことが前提として、人のフォローをする業務を担当させるなどして自己肯定感を上げていくように持っていくという対応が話されました。

私からは逆のタイプ(自己肯定感の高すぎるメンバー)に対してどう接すればよいかということを探ねましたが、「そんなに良い評価の人がどうして役職に登用されないのか」という言葉で気付きを与えるということが示されました。

同時にオーディエンスの方からクレーム対応の時も何があったことをまず聞いてみる方がよいという経験がシェアされて、一つの事象に対して、様々な方法がシェアされるのが、このベーシックの特徴であり、良い所だと思いました。

後輩育成に関するセッションでは、課題の本質が事業の価値を理解していないからでは、という視点にハッとしました。

所属する企業の存在意義を理解しているかどうかで、それより先の行動が自然と変わってくるということは、自分の仕事で後輩に指し示していかなければいけないことだなと思いました。

続いてクライアント自体が仕事の価値を見失っているというセッションでは、良い所が出せなくなったこと自体が視野の狭さを示しているという客観的な視点に気付かせるために、あえて寄り添いではなく、中堅社員としてよくある壁というスタンスで陽子さんがコーチングをしていたのが特徴的と思いました。

感情的な同僚に関するセッションでは、クライアントが無意識に同僚に指摘せずに済ませてしまっていたことを、陽子さんがすぐに指摘していたことが印象的でした。

陽子さんなりの解決法(皆の前で難しくても私には言っ
ねと言うこと)を示していて、この先の展開を見ていきたい
と思いました。

最後はインターン生の不安を明確に出来なかったというクライアントに対して、クライアントがインターン生の状況を具体的にイメージ出来ていないことをすぐに見抜いて、**最初の**
一歩だけ示して、そこから展開させていこうという姿勢が新鮮でした。

私も後輩との接する時に、**一から考えさせようとして沈黙を産むよりも、一言示して具体化を進めるということ**をしたい
と思いました。

今回は自分よりも年下の社員層がテーマとなったセッションが多く、聞いている中で、今や中堅になった私も意識的に若手の話を聞き、やり取りしなければと思いました。

その思いで次回までの宿題「若手と意図を持って話す」を提案しました。

早速翌日から後輩が目に入るように感じ、いかに中堅になった私が後輩に注意を払っていないかということにも気付きました。若い人たちとの価値観のやり取りまで辿りつけばと思っています。

(A.S 40代女性 北海道)